

Employer-Sponsored Pension Plans

Saving for Retirement

CAI
FD
-2019

3 1761 11557252 1



Canada

The government is acting to give Canadian men and women better opportunities to build an adequate retirement income. These changes are part of a comprehensive, co-ordinated overhaul of the country's retirement income system.

- The Canada Pension Plan (CPP) has been put on a sound financial footing and many of its benefits improved, beginning January 1, 1987. Improved disability and survivor benefits and a flexible retirement age are among the key changes.
- Minimum standards for federally regulated private pension plans were raised, effective January 1, 1987. Provincial governments are introducing parallel measures. Greater pension portability, earlier vesting, wider membership eligibility and improved survivor benefits are among the key benefits.
- A fairer and more flexible system of tax assistance for retirement saving is being phased in over the period to 1995.

This publication outlines important changes in the tax treatment of retirement saving of particular interest to members of employer-sponsored registered pension plans (RPPs). These

measures were announced in a policy statement in October 1986 and in the Tax Reform White Paper of June 1987.

Greater Fairness and Flexibility

Currently, those building retirement savings only through RRSPs receive less tax support than those in generous pension plans. Canadians will now be able to build better pensions as a result of more equitable tax treatment for members of different kinds of retirement savings plans.

- One comprehensive set of limits for tax assistance for retirement saving will apply to all taxpayers, regardless of their employment or pension situations.
- Many members of RPPs will be able to make larger contributions to registered retirement savings plans (RRSPs).
- All taxpayers will have the right to carry forward unused RRSP contribution room for seven years.

Employer-Sponsored Plans

Employer-sponsored registered pension plans (RPPs) may be of the defined benefit or money purchase type.

A defined benefit plan promises a certain level of pension, specified as a given dollar amount or as a percentage of pensionable earnings for each year of service under the plan. For example, for a plan member with 35 years of service, a 2-per-cent defined benefit plan would pay a pension of 70 per cent of earnings ($2\% \times 35 \text{ years} = 70\%$).

A money purchase plan provides whatever pension income can be purchased, at retirement, from the accumulated contributions and investment earnings in the plan.

Rising RPP Contribution Limits

Prior to 1986, employee contributions to employer-sponsored defined benefit plans could be deducted to a limit of \$3,500. This limit was removed in 1986, but there is a continuing limit on the size of the tax-assisted benefits that a defined benefit plan can provide. Thus, tax assistance for such plans is currently available to help build pensions of up to \$60,000 a year – the equivalent of \$15,500 a year in contributions. This limit will remain during the phasing-in of more equitable tax treatment for the retirement savings of those who lack access to the same level of pension benefits.

Beginning in 1989, combined employer-employee contributions will be limited to 18 per cent of earned income, with dollar limits phased in as follows:

1989	\$10,500
1990	\$11,500
1991	\$12,500
1992	\$13,500
1993	\$14,500
1994	\$15,500

Beginning in 1995, the pension limit and limits on tax-deductible contributions will be indexed to the growth in average wages.

More Equitable RRSP Contribution Limits

Currently, members of employer-sponsored plans are allowed annual RRSP contributions to a maximum of \$3,500 minus their RPP contributions. These limits apply for 1988.

Beginning in 1989, more equitable RRSP contribution limits for members of defined benefit pension plans will mean that persons with similar incomes but different pension situations will have access to the additional tax assistance needed to help build comparable pensions.

For most members of 2-per-cent defined benefit plans, RRSP contribution room will be approximately \$2,000 a year beginning in 1989. Those in plans with lower benefit rates will gain more RRSP contribution room – about \$4,000 in 1989, for example, for a \$40,000 earner who belongs to a 1.5-per-cent plan.

After 1988, unused RRSP contribution room can be carried forward for seven years – a major gain in flexibility and an effective increase in contribution room for millions of taxpayers.

For members of employer-sponsored pension plans, RRSP contribution room will be 18 per cent of previous-year earnings to a dollar maximum, minus a *pension adjustment* amount. This dollar maximum will rise as follows:

1989	\$ 8,500
1990	\$10,500
1991	\$11,500
1992	\$12,500
1993	\$13,500
1994	\$14,500
1995	\$15,500

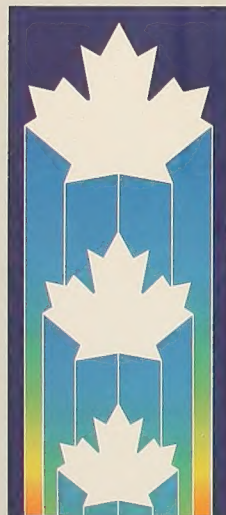
For *defined benefit* plans, the pension adjustment will reflect pension benefits accrued in the plan during the year. For *money purchase* plans, the adjustment will simply be the total of employee and

employer contributions to the plan in the year. After the end of each year the pension adjustment amount will be reported by the employer to Revenue Canada, which will calculate the RRSP contribution room of each taxpayer and send individual notices of the amount, beginning in 1989.

March 1988

Régimes de pensions d'employeur

Épargner pour la retraite



Canada

Le gouvernement prend des mesures pour donner aux canadiens, hommes et femmes, de meilleures possibilités de se constituer un revenu de retraite suffisant. Ces changements s'inscrivent dans le cadre d'une refonte complète et coordonnée du système de revenu de retraite au Canada.

- Le financement du Régime de pensions du Canada (RPC) a été placé sur des bases saines, et plusieurs de ses prestations ont été améliorées à compter du 1^{er} janvier 1987. De meilleures prestations d'invalidité et de survivant ainsi qu'un âge variable de départ à la retraite figurent parmi les principaux changements.
- Les normes minimales applicables aux régimes privés de retraite de compétence fédérale ont été renforcées à compter du 1^{er} janvier 1987. Les provinces instaurent des mesures parallèles. Une meilleure transférabilité, une acquisition plus rapide des droits à pension, un élargissement de l'admissibilité aux régimes et de meilleures prestations de survivant sont quelques-unes des principales améliorations.
- Un régime plus équitable et plus souple d'aide fiscale à l'épargne-retraite sera mis en vigueur par étapes d'ici 1995.

Cette brochure décrit les importants changements au régime fiscal de l'épargne-retraite qui intéressent plus particulièrement les participants à des régimes de pension agréés (RPA) offerts par les employeurs. Ces mesures ont été annoncées d'abord en octobre 1986, puis dans le Livre blanc sur la réforme fiscale en juin 1987.

Équité et souplesse améliorées

À l'heure actuelle, ceux qui épargnent en vue de leur retraite uniquement au moyen d'un REER bénéficient d'un régime fiscal moins profitable que les participants à des régimes de pension plus avantageux. Les Canadiens seront désormais en mesure de se constituer de meilleures pensions grâce au régime fiscal plus équitable applicable aux différents genres de mécanismes d'épargne-retraite.

- Un ensemble unique de plafonds d'aide fiscale à l'épargne-retraite s'appliquera à tous les contribuables, peu importe leur situation sur le plan de l'emploi et des pensions.
- De nombreux participants à des RPA obtiendront des droits accrus de cotisation à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER).

- Tous les contribuables pourront reporter pendant sept ans les droits non utilisés de cotisation à un REER.

Régimes d'employeur

Les régimes de pension agréés (RPA) offerts par les employeurs peuvent être à prestations ou à cotisations déterminées.

Un régime à prestations déterminées promet une pension d'un montant fixé, établi en valeur absolue ou en proportion des gains ouvrant droit à pension pour chaque année de service. Par exemple, un régime à prestations déterminées de 2 pour cent verserait une pension égale à 70 pour cent du revenu ($2\% \times 35 \text{ ans} = 70\%$) à un participant ayant 35 années de service.

Un régime à cotisations déterminées verse la pension que permettent de financer, au moment de la retraite, les cotisations accumulées et les revenus de placement du régime.

Relèvement des plafonds de cotisation aux RPA

Avant 1986, les cotisations d'un employé aux régimes à prestations

déterminées offerts par l'employeur pouvaient être déduites à concurrence de \$3,500. Ce plafond a été éliminé en 1986, mais le montant des prestations que pourra verser un tel régime continue d'être assujéti à un plafond d'aide fiscale.

L'aide fiscale actuellement offerte aux participants à ces régimes leur permet de se constituer une pension allant jusqu'à \$60,000 par an – ce qui équivaut à \$15,500 de cotisations par an. Ce plafond restera inchangé pendant la période d'instauration d'un régime fiscal plus équitable de l'épargne-retraite en faveur des contribuables qui n'ont pas accès à des prestations de pension de niveau équivalent.

À compter de 1989, les cotisations combinées de l'employé et de l'employeur seront limitées à 18 pour cent du revenu salarial, les plafonds absolus s'échelonnant comme suit:

1989	\$10,500	1992	\$13,500
1990	\$11,500	1993	\$14,500
1991	\$12,500	1994	\$15,500

À compter de 1995, les plafonds de pension et de cotisations déductibles seront indexés sur la croissance du salaire moyen.

Des plafonds plus équitables de cotisation aux REER

À l'heure actuelle, les participants à des régimes d'employeur peuvent verser chaque année à un REER jusqu'à \$3,500 de cotisation, moins leur cotisation de RPA. Ces limites s'appliquent à 1988.

À compter de 1989, des plafonds plus équitables de cotisation à des REER pour les participants à des régimes à cotisations déterminées permettront aux salariés ayant un revenu identique, mais une situation différente au point de vue des pensions, d'avoir accès à l'aide fiscale supplémentaire nécessaire pour se constituer une pension comparable.

Pour la plupart des participants à des régimes à prestations déterminées de 2 pour cent, le droit de cotisation à un REER sera d'environ \$2,000 par an à partir de 1989. Ceux qui font partie d'un régime prévoyant des prestations plus faibles obtiendront des droits supérieurs de cotisation à un REER: par exemple, le plafond de cotisation à un REER, pour un salarié gagnant \$40,000 qui fait partie d'un régime à 1.5 pour cent, sera d'environ \$4,000 en 1989.

Après 1988, les droits inutilisés de cotisation à un REER pourront être reportés pendant sept ans – ce qui

accroît sensiblement la souplesse et les droits effectifs de cotisation pour des millions de contribuables.

Pour les participants à des régimes de pensions d'employeur, les droits de cotisation à un REER seront de 18 pour cent des gains de l'année précédente, à concurrence du maximum prescrit, moins un *facteur d'équivalence*. Ce plafond absolu augmentera comme suit:

1989	\$8,500	1993	\$13,500
1990	\$10,500	1994	\$14,500
1991	\$11,500	1995	\$15,500
1992	\$12,500		

Pour les régimes à *prestations déterminées*, le facteur d'équivalence correspondra aux prestations acquises pendant l'année. Dans le cas des régimes à *cotisations déterminées*, le facteur d'équivalence sera tout simplement la somme des cotisations d'employé et d'employeur versées au régime dans l'année.

Après la fin de chaque année, l'employeur déclarera le facteur d'équivalence à Revenu Canada, qui calculera les droits de cotisation à un REER et en informera chaque contribuable, à compter de 1989.

Mars 1988